

Du travail pour les juristes

La notion de travail est clairement définie pour les économistes comme une activité de production en vue d'un échange. En revanche, pour les juristes, le travail n'est défini qu'au travers de la réglementation des rapports qu'il fait naître entre les personnes. Le droit du travail ne s'intéresse donc pas au travail indépendant (entreprise individuelle), mais essentiellement au salariat.

Bien sûr, le préambule de la constitution fait référence au travail, mais elle semble hésiter entre la fonction économique et la modalité juridique ("Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi").

En 1804, le contrat de travail, "le louage de service", n'est d'ailleurs pas expressément défini dans le code civil. Les domestiques et les ouvriers « ne peuvent engager leur service "qu'à temps", ou pour une entreprise déterminée ». Ils s'engagent à fournir un travail, c'est à dire à faire tout ce que l'employeur leur demande. La seule différence avec l'esclavage réside dans la limitation de la durée : ils ne peuvent s'engager "qu'à temps".

Depuis, le code du travail s'est étoffé. La relation juridique entre un salarié et un employeur fait l'objet dans le code du travail de nombreuses dispositions légales et conventionnelles, largement interprétées par les juges.

C'est à peine si le code du travail aborde sous la forme d'une tautologie la question en définissant le travailleur comme celui qui exécute ... un travail. (Article L7412-1)¹

L'existence du contrat de travail est démontrée pour le juge lorsque, en fait, il existe un lien de subordination entre l'employeur et le salarié.

La loi du 11 février 1994 relative à « l'initiative et à l'entreprise individuelle » appelée loi « Madelin » avait renversé la présomption de travail salarié. L'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au registre des métiers faisait présumer l'absence de salariat.

Derrière la loi se cachait l'idée, à peine voilée, que tout salarié peut devenir une entreprise individuelle contractant avec un ou plusieurs donneurs d'ordre.

Certes, la protection sociale de ces nouveaux entrepreneurs individuels était favorisée (déductibilité des cotisations sociales) mais cette idée était surtout le moyen de contourner les règles jugées contraignantes et peu flexibles du droit du travail au profit de la liberté contractuelle et de la flexibilité économique.

La présomption de non-salariat disparaît dans la loi du 20 janvier 2000 (loi Aubry II), mais pour les juges, l'expression de la volonté des parties est secondaire. « *L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination*

¹ Est travailleur à domicile toute personne qui :: 1° Exécute, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs établissements, un travail qui lui est confié soit directement, soit par un intermédiaire ;

qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs » (Cass. Soc. 19 dec. 2000).

La vision libérale du travail refait surface –alternance oblige – avec la loi du 1er août 2003 complétée en 2008 (article 8221-6 du Code du travail).

D'après cette loi, « sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ouvrage par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à cette immatriculation »

- les personnes physiques immatriculées au registre du commerce, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès de l'Urssaf en tant que travailleurs indépendants,
- les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes qui effectuent du transport scolaire ou du transport à la demande,
- les personnes physiques exerçant une activité commerciale ou artisanale pouvant bénéficier du régime micro-social (*versement forfaitaire libérateur des charges sociales personnelles obligatoires*) et dispensées de ce fait de l'obligation d'immatriculation au RCS ou au RM,
- les dirigeants des personnes morales immatriculées au RCS et leurs salariés.

Par souci d'équilibre, le texte prévoit toutefois que cette présomption tombe lorsque "un contrat de travail peut être établie lorsque les personnes citées à l'alinéa 1 de cet article ont en réalité fourni des prestations à un donneur d'ouvrage « dans des conditions les plaçant dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci »".

Pour autant, la relation de travail est intermittente. Même si le contrat est à durée indéterminée, la subordination cesse dès que cesse le travail.

Sous l'angle du droit de la responsabilité civile, les fautes du préposé n'entraînent pas la responsabilité du commettant lorsqu'il cesse d'être sous son autorité ou lorsqu'il abuse de ses fonctions.

Juridiquement le travail est une activité contractualisée, c'est aussi une durée (cet aspect a longuement été débattu à l'occasion de la mise en place de la RTT), une quantité et un lieu – toutes notions qui tendent à s'estomper du fait de l'évolution des formes d'activités. Aussi, le calcul du temps de travail fait-il l'objet d'une comptabilité parfois très alambiquée (temps d'habillage, temps de pause, temps de déjeuner...).

Les juristes savent par contre précisément ce qu'est un accident du travail.

C'est l'accident survenu sur le lieu du travail, pendant le travail mais aussi pendant toute la durée de la mission du salarié. Ainsi l'accident survenu à un travailleur expatrié, le soir, dans sa chambre d'hôtel, peut-il être un accident du travail (Cour de cassation, chambre sociale, 19 juillet 2001)

Par extension, les accidents survenus sur le trajet domicile-travail bénéficie d'une législation protectrice. Encore faut-il que le salarié ait pris la route directe entre le domicile et le lieu de travail, seuls les détours motivés par des nécessités essentielles de la vie courante permettront la qualification d'accident du travail.

Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier (loi du 17 juillet 2001 modifiant l'article L 411-2 du code du travail).

Conclusion

L'évolution des formes de travail (télétravail, externalisation) conduira nécessairement à d'autres ajustements en droit par souci de protection des salariés et des éventuelles victimes.

Philippe Idelovici